Deutscher Bundestag **Drucksache 19/1174**

19. Wahlperiode 13.03.2018

Gesetzentwurf

der Abgeordneten Johannes Vogel, Michael Theurer, Pascal Kober, Jens Beeck, Till Mansmann, Carl-Julius Cronenberg, Dr. Marcel Klinge, Grigorios Aggelidis, Christine Aschenberg-Dugnus, Nicole Bauer, Nicola Beer, Dr. Jens Brandenburg, Britta Dassler, Hartmut Ebbing, Dr. Marcus Faber, Daniel Föst, Thomas Hacker, Kathrin Helling-Plahr, Markus Herbrand, Torsten Herbst, Katja Hessel, Reinhard Houben, Ulla Ihnen, Olaf in der Beek, Gyde Jensen, Dr. Christian Jung, Thomas Kemmerich, Daniela Kluckert, Carina Konrad, Wolfgang Kubicki, Konstantin Kuhle, Alexander Graf Lambsdorff, Ulrich Lechte, Oliver Luksic, Roman Müller-Böhm, Frank Müller-Rosentritt, Dr. Martin Neumann, Thomas Sattelberger, Matthias Seestern-Pauly, Bettina Stark-Watzinger, Dr. Marie-Agnes Strack-Zimmermann, Benjamin Strasser, Katja Suding, Michael Theurer, Manfred Todtenhausen, Dr. Florian Toncar, Johannes Vogel, Sandra Weeser, Nicole Westig und der Fraktion der FDP

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes

A. Problem

Die Digitalisierung ist einer der wichtigsten Wachstumstreiber der aktuellen ökonomischen Entwicklung und ein Motor der gesellschaftlichen Transformation sowie der Transformation der Arbeitswelt. In einer hocharbeitsteiligen, vernetzten Weltwirtschaft wird der digitale Wandel weiter und in zunehmendem Maße stattfinden. So ermöglicht die Digitalisierung auch in immer größerem Umfang orts- und zeitunabhängiges Arbeiten. Regelmäßig überschneiden sich dabei die Wünsche der Beschäftigten und Anforderungen der Unternehmen nach einer flexiblen Einteilung der Arbeitszeit. Zugleich stammen wesentliche Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes noch aus einer Zeit, in der mobiles, digitalisiertes Arbeiten noch nicht der Regelfall war. Abgesehen davon setzt das deutsche Arbeitszeitgesetz der Einteilung der Arbeitszeit engere Grenzen als die maßgebliche EU-Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG).

B. Lösung

Im Arbeitszeitgesetz werden neue Abweichungsmöglichkeiten per Tarifvertrag oder durch eine auf Grund eines Tarifvertrags getroffene Betriebs- oder Dienstvereinbarung geschaffen. Unter Einhaltung der Vorgaben der EU-Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG) werden so neue Freiräume für die Einteilung der Ar-

beitszeit geschaffen. Durch die Beteiligung der Tarifpartner wird sowohl unternehmerischen Belangen als auch den Interessen der Beschäftigten Rechnung getragen.

C. Alternativen

Keine.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Keine.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Keiner.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Keiner.

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

Keine.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Keiner.

F. Weitere Kosten

Keine.

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes

Vom …

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Arbeitszeitgesetzes

§ 7 Absatz 1 des Arbeitszeitgesetzes vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170, 1171), das zuletzt durch Artikel 12a des Gesetzes vom 11. November 2016 (BGBl. I S. 2500) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Nummer 1 wird wie folgt geändert:

   a) Nach Buchstabe a wird folgender Buchstabe b eingefügt:

   „b) anstelle einer werktäglichen Höchstarbeitszeit eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von durchschnittlich 48 Stunden festzulegen,“.

   b) Der bisherige Buchstabe b wird Buchstabe c.

2. In Nummer 3 werden die Wörter „um bis zu zwei Stunden“ und „die Art der Arbeit dies erfordert und“ gestrichen.

Artikel 2

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach seiner Verkündung in Kraft.

Berlin, den 13. März 2018

Christian Lindner und Fraktion

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

Gesellschaft und Wirtschaft sind stetem Wandel unterworfen. Seit Langem und verstärkt in den letzten Jahren ist die Digitalisierung ein, wenn nicht der entscheidende, Treiber dieses Wandels. Unstreitig ist das volkswirtschaftliche Wachstumspotenzial, das der Digitalisierung innewohnt. Innerhalb der einzelnen und zwischen den verschiedenen Volkswirtschaften nimmt die Vernetzung stetig zu, Automatisierung und Virtualisierung bilden hierfür die Grundlage. Die exponentielle Zunahme der digitalen Verarbeitungskapazitäten ermöglicht immer neuere Möglichkeiten, die mit immer kurzfristigeren und unvorhersehbareren Entwicklungssprüngen einhergehen.

Als hochentwickelter, exportstarker und besonders tief in internationale, ökonomische Verflechtung eingebundener Wirtschaftsstandort, hat die Bundesrepublik Deutschland ein existenzielles Interesse daran, die digitale Wertschöpfung zu erleichtern. Durch seine spezifische Wirtschaftsstruktur mit einer breiten industriellen Basis, vernetzten Produktionen und einem generellen Fokus auf hochtechnologischen Abläufen und Erzeugnissen ist die deutsche Wirtschaft auch prinzipiell gut positioniert, um erfolgreich am digitalen Wandel teilzuhaben. Damit der regulatorische Rahmen diesen technologischen und ökonomischen Prozess nicht hemmt, sondern zielgerichtet unterstützt, sind generell digitalisierungsförderliche Initiativen des Gesetzgebers notwendig.

Hinsichtlich der arbeitsrechtlichen Ausgestaltung sind Regelungen notwendig, die gleichermaßen den unternehmerischen Erfolg in einem sich schnell wandelnden wettbewerblichen Umfeld ermöglichen und den Interessen der Beschäftigten gerecht werden. Denn die Digitalisierung verändert nicht nur die Anforderungen an betriebliche Abläufe und schafft neue unternehmerische Herausforderungen, sondern sie verändert auch die Wünsche und Gewohnheiten der Beschäftigten. Der schon jetzt selbstverständliche Umgang mit mobilen Endgeräten im Privatleben findet im Arbeitsleben seinen Widerhall. Die Digitalisierung befördert, auch als Reaktion auf sich immer stärker und schneller individualisierende Kundenwünsche, nicht nur die starke Individualisierung von Produkten und Dienstleistungen, sondern führt durch die zunehmende Möglichkeit des zeit- und ortsunabhängigen Arbeitens auch zu einer sich erheblich individualisierenden Arbeitszeitkultur aufseiten der Beschäftigten.

Schon seit Längerem ist eine Reform des Arbeitszeitgesetzes in der Diskussion. Neue Flexibilitätsinteressen brechen sich Bahn, zugleich wird die Sorge um einen auch in Zukunft ausreichenden Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geäußert. Eine Möglichkeit für neue Freiräume und ein gleichermaßen solides Schutzniveau ist eine Neuregelung mit Tarifvorbehalt – gegebenenfalls als erster Schritt, um Erfahrungen zu sammeln. In jedem Fall ist, um die auf Arbeitgeber- wie auf Arbeitnehmerseite steigenden Ansprüche nach einer passgenauen Gestaltung der Arbeitszeit zu erleichtern, eine Flexibilisierung des Arbeitszeitgesetzes notwendig. Diese ist auch europarechtlich zulässig, da der Gesetzgeber die Spielräume der EU-Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG) bisher nur unzureichend genutzt hat. Das Gesetzesvorhaben dient somit dem Ziel, allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Wirtschaftslebens von der Flexibilitätsdividende der Digitalisierung profitieren zu lassen.

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Die Möglichkeiten zur Abweichung von den gesetzlichen Vorgaben zur Arbeitszeit durch die Tarifpartner werden vergrößert. Alle bereits bestehenden Möglichkeiten der Abweichung werden erhalten und um weitere ergänzt. Dies schafft in europarechtskonformer Art und Weise neuen Spielraum zur Gestaltung der Arbeitszeit für Beschäftigte und Arbeitgeber. Durch den Wegfall der einschränkenden Klausel zur Art der Arbeit wird die Tarifautonomie gestärkt und größere Rechtsklarheit erzielt.

III. Alternativen

Keine.

IV. Gesetzgebungskompetenz

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes ergibt sich aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 des Grundgesetzes.

V. Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen

Der Gesetzentwurf ist mit dem Recht der Europäischen Union vereinbar.

VI. Gesetzesfolgen

1. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Keine.

2. Erfüllungsaufwand

Keiner.

3. Weitere Kosten

Keine.

4. Weitere Gesetzesfolgen

Der Gesetzentwurf hat keine verbraucher- oder gleichstellungspolitischen Auswirkungen.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Arbeitszeitgesetzes)

Durch Artikel 1 werden einerseits die Möglichkeiten der Tarifvertragsparteien, nach § 7 Arbeitszeitgesetz abweichende Regelungen zur Arbeitszeit zu treffen, erweitert. Die Einführung einer Umstellung von einer täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit schafft neuen Spielraum und erhält zugleich die Schutzfunktion der Vorgabe einer Höchstarbeitszeit. Andererseits werden die Möglichkeiten der Tarifvertragsparteien, nach § 7 Arbeitszeitgesetz abweichende Regelungen zur Ruhezeit zu treffen, erweitert und um die einschränkende Bedingung zur Art der Arbeit bereinigt. Es kann den Tarifpartnern überlassen bleiben, wo eine solche Regelung angebracht ist und wo nicht. Tätigkeitsbezogene Vorgaben des Gesetzgebers, insbesondere unbestimmte, sind nicht notwendig.

Zu Artikel 2 (Inkrafttreten)

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten.